Une convention collective s'applique-t-elle pendant un conflit collectif ?

Réponse courte

Oui, la **convention collective continue de s'appliquer intégralement** pendant un conflit collectif au Luxembourg.

Toutefois, l'article L.162-11 du Code du travail impose une **obligation de trêve sociale** : pendant la durée de validité d'une convention collective, les parties contractantes doivent s'abstenir de toute grève ou lock-out. Cette obligation cesse uniquement en cas de **dénonciation formelle** de la convention selon l'article L.162-10, ou si la convention prévoit expressément des exceptions.

Un conflit collectif ne suspend donc pas automatiquement l'application de la convention, mais celle-ci interdit normalement toute action collective pendant sa période de validité. Les dispositions conventionnelles restent opposables à tous les salariés couverts, même en période de tension sociale, sauf procédure de révision ou dénonciation respectant les formalités légales.

Définition

La **convention collective** est un accord écrit conclu entre organisations syndicales représentatives et employeurs, portant sur les conditions de travail et d'emploi (article L.162-1 du Code du travail).

Le **conflit collectif** désigne tout différend opposant employeur(s) et salariés sur des intérêts collectifs professionnels, notamment en matière de conditions de travail, rémunération ou négociation collective. Ces conflits peuvent porter sur le refus d'entamer des négociations ou sur des désaccords concernant les stipulations d'une convention collective (article L.163-1).

Questions fréquentes

Comment modifier une convention collective en cas de désaccord ?

Pour modifier une convention collective, il faut soit procéder à une révision selon l'article L.162-7 avec accord des parties, soit la dénoncer formellement par notification écrite avec préavis maximum de 3 mois avant échéance (article L.162-10), avec copie obligatoire à l'ITM et au ministre du Travail.

Peut-on faire grève pendant la validité d'une convention collective ?

Non, l'article L.162-11 du Code du travail impose une obligation de trêve sociale : pendant la durée de validité d'une convention collective, les parties contractantes doivent s'abstenir de toute grève ou lock-out. Cette interdiction cesse uniquement en cas de dénonciation formelle de la convention.

Quelle procédure suivre avant une grève en cas de conflit collectif ?

Avant toute grève, les litiges collectifs doivent obligatoirement être portés devant l'Office national de conciliation (article L.163-2). Une constatation de non-conciliation est nécessaire avant toute action collective légale, et la convention collective reste applicable pendant toute la procédure.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une convention collective reste-t-elle applicable pendant un conflit collectif au Luxembourg ?

Oui, la convention collective continue de s'appliquer intégralement pendant un conflit collectif au Luxembourg. Toutes les dispositions conventionnelles (salaires, classifications, avantages, procédures) restent en vigueur et opposables à tous les salariés couverts, même en période de tension sociale.

Conditions d’exercice

L'application de la convention collective pendant un conflit est régie par les principes suivants :

Maintien des dispositions conventionnelles

- Les clauses de la convention restent intégralement applicables pendant tout conflit (article L.162-2)
- L'employeur lié par une convention doit l'appliquer à l'ensemble du personnel visé (article L.162-8)
- Seule une **dénonciation formelle** selon l'article L.162-10 permet de modifier cette application

Obligation de trêve sociale

- Pendant la validité de la convention, les parties s'abstiennent de **toute grève ou lock-out** (article L.162-11)
- Cette obligation s'impose tant que la convention est en vigueur
- Les parties doivent également s'abstenir de tout acte compromettant l'exécution loyale de la convention

Procédure de conciliation obligatoire

- Avant toute grève, les litiges collectifs doivent être portés devant l'**Office national de conciliation** (article L.163-2)
- Cette procédure est obligatoire pour les conflits relatifs aux conditions de travail et aux conventions collectives
- Jusqu'à la constatation de non-conciliation, les parties s'abstiennent de grève ou lock-out

Modalités pratiques

Application continue des droits conventionnels

La convention collective produit les effets suivants pendant un conflit :

- **Maintien intégral** des droits et obligations pour tous les salariés couverts
- Application des **classifications**, **salaires minimaux** et **avantages** prévus
- Respect des **procédures disciplinaires** et des **garanties conventionnelles**
- Conservation de tous les droits en matière de **protection sociale** et **congés**

Modification ou suspension de la convention

Toute modification nécessite le respect de procédures strictes :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Révision** : suivre la procédure de l'article L.162-7 avec accord des parties
- **Dénonciation** : notification écrite avec préavis maximum de 3 mois avant échéance (article L.162-10)
- Copie obligatoire à l'**ITM** et au ministre du Travail
- La convention cesse au plus tard le 1er jour du 12e mois suivant la dénonciation

Saisine de l'Office national de conciliation

En cas de conflit émergent :

- Saisine par la partie la plus diligente avant toute action collective
- Procédure de conciliation menée par l'ONC
- Constatation de non-conciliation nécessaire avant toute grève légale
- Pendant la procédure, maintien intégral de la convention collective

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme du conflit collectif, il est recommandé de :

Prévenir les conflits

- Vérifier les **clauses de dialogue social** prévues dans la convention collective
- Organiser des **réunions régulières** avec les délégations du personnel
- Anticiper les **négociations de renouvellement** au moins 6 semaines avant l'échéance

Respecter les procédures légales

- Documenter toutes les décisions relatives à l'application de la convention
- Maintenir un **dialogue social constructif** même en période de tension
- Consulter les **instances représentatives** avant toute décision importante
- Ne jamais suspendre unilatéralement l'application de la convention

Gérer un conflit émergent

- Saisir rapidement l'**Office national de conciliation** si un différend apparaît
- Maintenir l'application stricte de la convention pendant la procédure
- Respecter l'obligation de **trêve sociale** prévue à l'article L.162-11
- Envisager la révision conventionnelle plutôt que le conflit ouvert

Protéger les droits des salariés

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Appliquer la convention à **tous les salariés couverts** sans distinction
- Garantir les droits conventionnels même pour les non-grévistes en cas de mouvement
- Maintenir les procédures de recours et réclamation prévues
- Assurer la continuité de la protection sociale conventionnelle

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois

- Art. L.162-1 à L.162-15 : Régime juridique des conventions collectives
- Art. L.162-1 : Définition et champ d'application de la convention collective
- Art. L.162-2 : Obligation de négociation et contenu des conventions
- Art. L.162-7 : Procédure de révision des conventions collectives
- Art. L.162-8 : Force obligatoire et champ d'application personnel
- Art. L.162-10 : Procédure de dénonciation et délais
- Art. L.162-11 : Obligation de trêve sociale pendant la validité
- Art. L.162-12 : Contenu obligatoire des conventions collectives

Office national de conciliation et conflits collectifs

- Art. L.163-1 : Missions de l'Office national de conciliation
- Art. L.163-2 : Procédure obligatoire avant grève ou lock-out
- Art. L.164-1 à L.164-11 : Procédure de conciliation des conflits collectifs

Constitution et droit de grève

- Constitution luxembourgeoise, article 11, alinéa 5 : Reconnaissance du droit de grève
- Art. L.124-11 : Protection contre le licenciement en cas de grève légale

Contrôle et sanctions

- Art. L.612-1 : Missions de l'ITM en matière de conventions collectives
- Art. L.614-3 : Pouvoirs de contrôle de l'ITM
- Art. L.614-13 : Sanctions administratives pour non-respect

L'obligation de **trêve sociale** prévue à l'article L.162-11 constitue un principe fondamental du droit luxembourgeois des conventions collectives. Toute grève ou lock-out pendant la validité d'une convention collective viole cette obligation légale, sauf si la convention a été formellement dénoncée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La suspension ou modification unilatérale d'une convention collective sans respect des procédures légales entraîne la **nullité** des mesures prises et engage la **responsabilité civile** de l'employeur.

En cas de conflit émergent, la saisine de l'Office national de conciliation est obligatoire avant toute action collective, et la convention reste pleinement applicable pendant toute la procédure de conciliation.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.